

Sps

Premio di produzione: siglata l'ipotesi di accordo triennale **Pag 6**

Detassazione 2026

Più valore agli aumenti per il CCNL di Poste Italiane **Pag 8**

I nuovi buoni pasto

Arrivano su carta e app: scegli tu come usarli dal 1° Luglio **Pag 7**

Bonus nuovi nati 2026

Al via le domande per il contributo da 1.000 euro **Pag 8**

Dal Contratto di Programma al futuro di Poste: la visione del SLP-CISL

Editoriale



Il lavoro, quando è fatto con pazienza, competenza e determinazione, dà sempre i suoi frutti. E questo è il metodo del SLP-CISL: non cambia a seconda delle stagioni, non si adatta ai venti della convenienza, non cerca scorciatoie. Il Contratto di Programma tra Poste Italiane e lo Stato italiano è l'ennesima conferma di questo: un risultato concreto e tangibile che porta la firma dell'impegno costante che questa Organizzazione svolge ogni giorno, in

ogni sede, con la stessa serietà di sempre. Non è retorica. È la semplice constatazione di chi sa che i grandi risultati si costruiscono nel tempo, attraverso l'interlocuzione costante con le istituzioni, la presenza nei tavoli che contano, la capacità di portare la voce dei lavoratori dove le decisioni vengono davvero prese. SLP-CISL c'era. Ha lavorato. Ha ottenuto. Il Contratto di Programma definisce le regole del gioco per i prossimi anni: gli investimenti,

gli impegni di servizio, le prospettive industriali del Gruppo. È un quadro positivo, che offre a Poste Italiane le condizioni per crescere e ai lavoratori le garanzie di un orizzonte stabile. Come Organizzazione esprimiamo soddisfazione per l'esito del negoziato e per il ruolo che SLP-CISL ha saputo giocare in questa partita. Un ruolo che si è espresso con particolare forza nella riunione svoltasi alla Camera dei Deputati, alla quale hanno partecipato tutte le Organizzazioni Sindacali. In quella sede, SLP-CISL ha portato con chiarezza le proprie posizioni: abbiamo chiesto con determinazione l'inserimento di paletti vincolanti a tutela dei lavoratori nel passaggio dal recapito J+1 al J+5, a garanzia dell'occupazione, della qualità del servizio e della tenuta della rete territoriale. La Commissione Trasporti ha recepito le nostre indicazioni. È importante. Significa che le battaglie giuste, portate con competenza e credibilità, producono risultati concreti. Ringraziamo tutti i parlamentari della Commissione Trasporti per il grande lavoro svolto in sinergia con le parti sociali: un esempio virtuoso di come le istituzioni e il sindacato possano lavorare insieme nell'interesse dei lavoratori e dei cittadini. Detto questo, attendiamo con attenzione la fase che viene dopo. Un contratto firmato è un punto di partenza, non un punto di arrivo. Quello che conta è la sua attuazione: come si traducono

in pratica gli impegni presi e con quale coinvolgimento delle parti sociali. Su questo SLP-CISL resterà presente e vigile, come ha sempre fatto. Ma proprio a partire da questo risultato, che consideriamo imprescindibile, diventa necessario però allargare lo sguardo, perché la fase che stiamo attraversando non può essere letta solo dentro il perimetro del nostro settore. È una fase che impone una chiave di lettura più ampia, sistemica. Lo scenario attuale è caratterizzato da una forte instabilità e da tensioni profonde che incidono direttamente sulle condizioni del lavoro, sulla tenuta dei sistemi produttivi e sulla qualità dei servizi pubblici. In questo quadro, la dimensione internazionale pesa in modo concreto sulla vita quotidiana dei lavoratori e delle imprese: i conflitti armati in corso – dalla guerra in Ucraina alle tensioni in Medio Oriente, con il progressivo concentrarsi delle crisi su snodi strategici come lo Stretto di Hormuz – non sono eventi lontani, ma fattori che destabilizzano gli equilibri globali, alimentano l'incertezza sull'approvvigionamento energetico e comprimono, di conseguenza, mercati e prospettive di crescita. A questo si somma un elemento strutturale di trasformazione degli equilibri economici globali: le politiche commerciali protezionistiche e competitive, in particolare degli Stati Uniti, che stanno ridisegnando i flussi del commercio mondiale. L'Europa

e con essa l'Italia – è chiamata a non subire questi cambiamenti, ma a governarli, con scelte coerenti che sappiano tenere insieme sviluppo economico, qualità del lavoro e tenuta sociale. È qui che emerge con chiarezza anche il ruolo delle grandi infrastrutture nazionali. E Poste Italiane è una di queste. La solidità di Poste Italiane non attiene solo ad un ambito prettamente aziendale. Il Gruppo continua ad essere un presidio capillare, un patrimonio collettivo, una rete sociale che attraversa ogni angolo del Paese. Difendere e rafforzare Poste Italiane significa quindi difendere il lavoro, i servizi ai cittadini e la coesione territoriale. È con questa consapevolezza che si colloca la nostra lettura delle trasformazioni in atto nel sistema delle comunicazioni e delle infrastrutture digitali. Ed è con questa consapevolezza che SLP-CISL guarda con attenzione all'operazione che porterà Poste Italiane a integrarsi con TIM. Un passaggio che ha una valenza strategica di indubbio rilievo, e che si inserisce in una più ampia ridefinizione degli assetti del settore delle TLC, con implicazioni strategiche di interesse nazionale. Per questo continueremo a seguire questa operazione con grande attenzione e con senso di responsabilità, ma anche con la necessaria prudenza.

Continua pag 2

Fondoposte

Rinnovati CdA e rappresentanza dei lavoratori

L'Assemblea dei delegati approva il Bilancio ed elegge Consiglio di Amministrazione e Collegio dei Sindaci

➡ pag. 3

Formazione

Nuove competenze per nuove tutele nella società digitale

Intervista a Giacomo Di Pasquale: "Oggi la formazione è moneta intellettuale"

➡ pag. 4

Territori

Assemblea regionale Quadri SLP-CISL Campania

Ad Avellino l'incontro: responsabilità sì, ma con tutele vere

➡ pag. 5

Help desk

PdR: cos'è, come funziona, quanto vale oggi

La prima della nostra nuova rubrica passa ai raggi x il premio di Risultato

➡ pag. 9



Slp News
Mensile di informazione sindacale

Sede Legale: Via dell'Esquilino 38
00185 - Roma
redazione@slpcisl.it

COPYRIGHT SLP-CISL
Tutti i diritti sono riservati.
Nessuna parte di questo mensile può essere riprodotta con mezzi grafici, meccanici, elettronici o digitali. Ogni violazione sarà perseguita a norma di legge.

Editoriale segue da pag 1

Perché il termine “sinergie” può assumere significati molto diversi: può indicare sviluppo, investimenti e nuova occupazione, ma può anche tradursi in razionalizzazioni, accorpamenti e riduzione delle risorse dedicate al perimetro pubblico e sociale di Poste Italiane. Vogliamo capire esattamente cosa si intende. I lavoratori di Poste non possono essere chiamati a sostenere i costi di un’operazione decisa altrove. Finché non avremo chiarezza su questo punto, SLP-CISL si riserva ogni valutazione. Detto questo, non vogliamo essere pregiudizialmente negativi. Se le sinergie tra Poste Italiane e TIM venissero costruite nel modo giusto – valorizzando le reti, le competenze e le persone di entrambe le aziende – potremmo davvero trovarci di fronte a qualcosa di straordinario: la nascita di un grande operatore digitale e logistico europeo, capace di competere ad armi pari con i colossi globali. Una Amazon digitale europea, per dirla con una immagine efficace: integrata, capillare, tecnologicamente avanzata, radicata nel territorio. Sarebbe una vittoria per il Paese e per i lavoratori. È questa la direzione che auspichiamo. Ma accanto alla questione TIM, c’è un altro tema che SLP-CISL intende presidiare con la massima attenzione: quello dell’intelligenza artificiale. L’AI sta già trasformando i processi

operativi di Poste Italiane e lo farà sempre di più nei prossimi anni. SLP-CISL guarda all’innovazione tecnologica senza pregiudizi: l’efficienza, la qualità del servizio e la competitività dell’azienda sono nell’interesse di tutti. Ma l’introduzione dell’AI generativa non può avvenire senza un ruolo di garanzia da parte del sindacato: serve una regia sindacale chiara e una partecipazione attiva e consapevole che, nell’ambito della bilateralità e degli organismi di verifica, contribuisca a governare i processi di innovazione. L’automazione non deve essere utilizzata in sostituzione delle professionalità del lavoro umano e, laddove intervenga sui processi produttivi, devono esserci risposte concrete: riqualificazione professionale, ricollocazione interna e salvaguardia dei livelli occupazionali. SLP-CISL chiede che ogni progetto di innovazione tecnologica venga discusso preventivamente con le organizzazioni sindacali, e che nessun lavoratore venga escluso dai processi della transizione digitale. Sul piano delle dinamiche interne al Gruppo, è doveroso riconoscere che siamo al completamento di una stagione di accordi straordinaria. Le intese raggiunte hanno permesso al Gruppo Poste Italiane di evolvere e crescere in modo significativo, di stabilizzare migliaia di lavoratrici e lavoratori e di aprire le porte della più grande azienda del Paese a una nuova generazione

di colleghi. È un risultato di cui SLP-CISL va fiera, e che porta la firma di anni di lavoro serio e responsabile ai tavoli negoziali. Come in ogni grande stagione di trasformazione, tuttavia, le riorganizzazioni portano con sé anche criticità operative che non possono essere ignorate. Ma questo non significa che debbano essere strumentalizzate. Nel recapito la situazione è in molte realtà territoriali al limite della sostenibilità: immobili inadeguati, cantieri aperti durante l’operatività, organici insufficienti nei centri di smistamento e nei centri di recapito, difficoltà nella gestione dei picchi di lavoro. Nel settore Mercato Privati, la sportelleria soffre la mancanza di piani strutturali chiari e di risorse adeguate: i lavoratori affrontano ogni giorno carichi sproporzionati rispetto alle dotazioni organiche disponibili. Sono problemi concreti che chiedono risposte concrete. È per questo che guardiamo all’incontro del 4 maggio con l’Ing. Matteo Del Fante e il Dott. Giuseppe Lasco come a un appuntamento di primo piano: sarà l’occasione per mettere sul tavolo queste priorità, aprire un confronto serio sulle soluzioni e dare ai lavoratori risposte che non possono più attendere. Infine, la grande sfida che SLP-CISL pone come proposta politica centrale: la partecipazione economica dei lavoratori alla vita dell’impresa.

Fare di Poste Italiane la prima grande azienda italiana ad attuare la Legge 76/2025 oggi non è una chimera, ma un obiettivo concreto e realizzabile, su cui questa Organizzazione è pronta a lavorare per costruire la convergenza di tutte le sigle sindacali. E c’è un dato che rende questa proposta ancora più urgente e più giusta: Poste Italiane ha conseguito negli ultimi anni risultati economici di assoluto rilievo, con utili record e obiettivi di piano industriale raggiunti e spesso superati. Tutto questo è stato possibile anche grazie al contributo eccezionale dei lavoratori, che con dedizione e professionalità hanno garantito continuità operativa e qualità del servizio in ogni condizione. SLP-CISL ha già ottenuto, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, nel corso delle ultime trattative, un aumento significativo del premio di risultato: un riconoscimento concreto che questa Organizzazione ha voluto e conquistato. Ma questo non è sufficiente rispetto alla portata dei risultati raggiunti. Chiediamo un ulteriore incremento del premio di risultato, perché i risultati straordinari raggiunti dall’azienda lo rendono non solo possibile ma doveroso. E accanto a questo, come proposta strutturale e innovativa, SLP-CISL avanza una proposta precisa: l’istituzione di un Ente bilaterale per la partecipazione economica

dei lavoratori alla vita dell’impresa. Uno strumento nuovo, capace di superare la logica della redistribuzione occasionale e di costruire un legame moderno, stabile e riconosciuto tra il contributo del lavoro e l’andamento generale del Gruppo. È su questi obiettivi – difesa del Servizio Universale, piano industriale che valorizzi l’intera rete, politiche attive del lavoro, ulteriore aumento del premio di risultato e partecipazione – che SLP-CISL chiede a tutte le organizzazioni sindacali di far proprie come impegno comune. Da qui, SLP-CISL continuerà a fare ciò che ha sempre fatto: presidiare i luoghi in cui si assumono le decisioni, con metodo e con serietà, senza cercare visibilità fine a sé stessa. Ai tavoli istituzionali, nelle trattative aziendali, in Europa. Il nostro obiettivo è uno solo: ottenere risultati concreti per chi ogni giorno lavora in Poste Italiane.

Raffaele Roscigno
Segretario Generale SLP-CISL

SLPNews
slp-cisl.it
Leggi tutte le notizie, segui gli aggiornamenti, guarda i video e sfoglia tutti i numeri del giornale sul sito

Primo piano | L’audizione parlamentare e lo strappo Partecipazione

Partecipazione: in Parlamento arriva l’apertura che aspettavamo da tempo

Davanti alla Commissione Trasporti della Camera, il 21 aprile, l’amministratore delegato di Poste Italiane Matteo Del Fante ha detto qualcosa che SLP ripete da tempo. E cioè l’idea concreta che nell’ambito dell’aumento di capitale previsto per l’operazione TIM, una parte delle nuove azioni potrebbe andare ai dipendenti. Ha usato parole caute, ha parlato di “tema da analizzare”. Ma il senso è chiaro, e la direzione è quella giusta. Per SLP e per il Segretario Generale Raffaele Roscigno, che negli ultimi tempi ha invocato la partecipazione non più come conquista ma come conseguenza naturale dei successi dell’azienda, non è una coincidenza. È una conferma. È una battaglia che la nostra organizzazione porta avanti con continuità, convinta che un gruppo delle dimensioni e della rilevanza di Poste Italiane non possa crescere lasciando fuori dalla porta chi quella crescita la produce ogni giorno. I record finanziari del 2024 e del 2025 non sono caduti dal cielo. Sono il risultato del lavoro di decine di migliaia di persone che hanno tenuto in piedi il servizio universale anche mentre i volumi della posta cartacea

crollavano e l’azienda assorbiva 100 milioni di perdita annua senza chiedere un euro in più allo Stato. Che l’amministratore delegato scelga il Parlamento per aprire pubblicamente a questa prospettiva non è un dettaglio. È un segnale politico. La linea di SLP non era velleitaria: era una lettura corretta di dove stava andando l’azienda e di cosa i lavoratori meritavano. Su questo SLP ha costruito negli anni una posizione chiara. Quando Poste ha annunciato l’OPAS su

La linea di SLP non era velleitaria: era una lettura corretta di cosa i lavoratori meritavano

TIM, Roscigno lo ha detto la sera stessa: un’azienda che può permettersi un’acquisizione da 10,8 miliardi non può al tempo stesso chiedere sacrifici a chi quella solidità l’ha costruita. La Legge 76 del 2025, che ha tradotto in diritto quello che la CISL sosteneva dal

2023 con 400mila firme raccolte, ha dato a questa rivendicazione una forma concreta. Il contesto aiuta a capire la posta in gioco. Poste è in piena trasformazione: l’Offerta Pubblica di Acquisto e Scambio su TIM porterebbe il gruppo al 65% del Polo Strategico Nazionale, il cloud che gestisce i dati della pubblica amministrazione italiana. Un’infrastruttura di interesse nazionale, in mano a un’azienda partecipata dallo Stato. In questo quadro la partecipazione dei lavoratori non è solo un tema sindacale ma diventa una questione di coerenza. A rendere questo scenario ancora più concreto è la riconferma di Del Fante come amministratore delegato, sancita dalla nuova assemblea degli azionisti. Chi ha pronunciato quelle parole in Parlamento guiderà Poste almeno fino all’approvazione del bilancio 2028. Un dato non di poco conto perché significa che l’apertura sulla partecipazione non appartiene a un interlocutore in uscita, ma a chi avrà il tempo e la responsabilità di trasformarla in realtà.



In primo piano | PdR e previdenza complementare

Premio di Risultato 2025: raggiunti tutti gli obiettivi, pagamento al 100% a giugno

Premio interamente erogato con la busta paga di giugno, tassazione agevolata all’1% e nuove opportunità di conversione in welfare. Previsto incremento strutturale del valore del premio: +103 euro medi nel 2025 e +142 euro nel 2026

Nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, svoltasi il 27 aprile, è stato ufficializzato il pieno conseguimento di tutti gli obiettivi legati al Premio di Risultato 2025, con la conferma del raggiungimento integrale dei target previsti. Il premio 2025, rispetto all’anno precedente, recepisce un incremento strutturale pari a 103 euro medi, con un’ulteriore crescita prevista nel 2026 pari a 142 euro. Si tratta di un risultato che valorizza concretamente l’impegno quotidiano delle lavoratrici e dei lavoratori e che si traduce nell’erogazione del premio nella misura del 100%, che sarà corrisposto con la busta paga del mese di giugno. Il premio beneficerà inoltre del regime di tassazione agevolata previsto dalla normativa, con

applicazione dell’aliquota sostitutiva all’1% per importi fino a 5.000 euro annui, garantendo un significativo vantaggio fiscale rispetto alla ordinaria imposizione sul reddito da lavoro. Accanto alla componente economica diretta, viene confermata la possibilità per ciascun dipendente di destinare volontariamente fino al 100% del Premio di Risultato ai servizi di welfare aziendale. La quota convertita in welfare non sarà soggetta ad alcuna tassazione, rafforzando così il valore netto complessivo del premio e ampliando le opportunità di utilizzo in chiave di tutela e sostegno alla persona. Il sistema prevede inoltre un meccanismo di valorizzazione progressiva della scelta di conversione: destinando il 10% del premio si matura un credito wel-

fare pari a 100 euro, con almeno il 50% si sale a 300 euro, mentre destinando almeno il 90% si ottiene un credito pari a 600 euro. Un impianto che conferma come il premio non si esaurisca nella sola componente economica, ma si estenda sempre più alla valorizzazione complessiva del lavoro e del benessere organizzativo. Il risultato complessivo conferma il valore del lavoro delle persone e la centralità del loro contributo nel raggiungimento dei risultati aziendali. Per SLP-CISL, rappresenta un ulteriore segnale della maturità dei tempi per dare finalmente attuazione alla partecipazione agli utili, su cui il sindacato si batte da anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fondoposte: rinnovati CdA rappresentanza dei lavoratori per il triennio

L’Assemblea dei Delegati del 29 aprile approva il Bilancio 2025 ed elegge il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci, rafforzando il modello di rappresentanza paritetica e la centralità del ruolo dei lavoratori

In un contesto di crescente rilevanza della previdenza complementare, il rinnovo degli organi sociali e le decisioni assunte delineano il percorso di FondoPoste per il prossimo triennio, rafforzandone il ruolo di strumento centrale di previdenza integrativa per gli iscritti. Nel corso dell’Assemblea dei Delegati del 29 aprile, riunita presso la sede di viale Europa, sono stati approvati il Bilancio 2025, affidata la revisione legale per il triennio 2026-2028 ed eletti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci. Un passaggio che consolida il modello di governance del Fondo, fondato sull’equilibrio tra rappresentanza dei lavoratori e della parte datoriale e sulla condivisione delle responsabilità decisionali, secondo il principio di bilateralità che ne caratterizza l’assetto. Per la componente dei lavoratori, sono stati eletti

nel CdA in rappresentanza del SLP-CISL, Vito Romaniello e Giacomo Di Pasquale, già componenti del precedente Consiglio, Annalisa Stefanelli, Brigida Angeloni e Marco Nocentini; completano la rappresentanza Luca Damiani e Nicola Di Ceglie per SLC-CGIL.

Il ruolo degli organi appena eletti sarà decisivo per rafforzare qualità, sicurezza e tutela previdenziale

Nel Collegio dei Sindaci, per la parte dei lavoratori, sono stati eletti Massimiliano Pastore per SLP-CISL, Raffaele Mobilia per Confasal Comunicazioni e Salvatore Carta come sindaco supplente per SLC-CGIL.

Un insieme di competenze ed esperienze chiamato a garantire continuità e presidio delle attività del Fondo, assicurando la corretta gestione dei contributi previdenziali in un sistema fondato sulla bilateralità e sulla condivisione delle responsabilità. In una fase in cui la previdenza passa sempre più attraverso strumenti integrativi, il ruolo degli organi appena eletti sarà decisivo per rafforzare qualità, sicurezza e tutela previdenziale, dentro un modello di partecipazione che valorizza il contributo dei lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL CDA IN PILLOLE

Il Consiglio di Amministrazione di Fondoposte si compone di sessanta membri elettivi, ciascuno eletto per un mandato di 4 anni, con la possibilità di rielezione. Il CdA è responsabile della gestione e dell’amministrazione della società, con funzioni di controllo e supervisione.

30

membri in rappresentanza dei lavoratori

30

membri in rappresentanza delle imprese

Per la componente dei lavoratori, sono stati eletti nel CdA in rappresentanza del SLP-CISL, **Vito Romaniello** e **Giacomo Di Pasquale**, già componenti del precedente Consiglio e **Annalisa Stefanelli**, **Brigida Angeloni** e **Marco Nocentini**.

Formazione | La valorizzazione delle risorse

Quattromila dirigenti formati in dieci anni: la formazione SLP non si ferma

Nel contesto che cambia, la formazione non è più un’attività collaterale. È diventata la risposta più concreta che SLP-CISL può dare alle trasformazioni in corso: tecnologiche, organizzative, culturali. Machine learning, robotica avanzata, big data, sistemi connessi ridisegnano il paesaggio in cui lavorano ogni giorno i dipendenti di Poste Italiane, e con esso le forme stesse della rappresentanza. Un sindacato che non si aggiorna non rappresenta. La scelta della Segreteria Nazionale è stata quella della formazione permanente e continua, non occasionale. Un ecosistema progettato per tradurre le linee politiche di SLP in competenze operative concrete: sui tavoli della contrattazione, nelle relazioni industriali, nei luoghi di lavoro. Al centro di questo

progetto il coordinamento del responsabile nazionale Giacomo Di Pasquale. L’offerta formativa si articola su quattro assi essenziali: lo sviluppo dei valori, la crescita organizzativa, la contrattazione e la negoziazione, la gestione delle risorse e della partecipazione interna. Una struttura pensata per fare di dirigenti, quadri, RSU e attivisti una rete capace di rendere virali i contenuti e condividere l’azione politica con iscritti e lavoratori. Il dipartimento nazionale ha risposto alle richieste di supporto di numerose strutture territoriali, con particolare intensità in occasione dei rinnovi RSU/RLS nel Gruppo Poste Italiane. Due le tipologie principali di intervento: corsi pre-elezione sulle strategie per affermare la lista SLP e corsi post-elezione

sul ruolo e i compiti delle RSU/RLS nelle relazioni industriali. Le regioni coinvolte nell’ultimo periodo: Piemonte, Alto Adige, Trentino, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise, Campania, Calabria, Sicilia, Sardegna, Lazio e Roma Capitale-Rieti. I temi trattati coprono l’intero arco della vita sindacale: rappresentanza e titolarità della contrattazione collettiva, ruolo delle RSU nelle relazioni industriali in Poste Italiane, comunicazione sindacale e nuove frontiere digitali, privatizzazioni e governance aziendale, public speaking, welfare aziendale, tecniche di negoziazione, gestione della trattativa. In Molise è stato tenuto un seminario specifico sull’intelligenza artificiale, “Opportunità e limiti. L’anima doppia dell’AI”: un terreno su

cui SLP rivendica di essere stato tra i primi nel mondo sindacale ad affrontarlo in modo in modo strutturato. Sono stati inoltre formati nuovi componenti di segreteria in Sicilia, Campania, Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, con un appuntamento già fissato in Puglia a maggio. Parallelamente, seminari dedicati al welfare contrattuale hanno approfondito premio di risultato, Fondoposte e piano sanitario in Sicilia, Campania, Calabria, Emilia-Romagna e Lazio. I prossimi anni porteranno sfide più dure: i futuri assetti societari delle aziende del settore, l’accelerazione tecnologica, contratti nazionali che dovranno tutelare categorie di lavoratori sempre più distanti per attività e organizzazione del lavoro. Da un lato chi governerà i sistemi

intelligenti e i big data, dall’altro chi continuerà a svolgere mansioni semplificate e usuranti. Il sindacato che non si prepara oggi non avrà gli strumenti per parlare a entrambi domani. Per SLP la formazione è la concretizzazione immediata di qualsiasi progetto politico, lo strumento per invertire la tendenza alla disintermediazione e confermare il protagonismo dell’organizzazione nelle aziende del gruppo. Come scrive la Segreteria Nazionale: “La formazione non è una moda del momento e né una competenza secondaria. Oggi la formazione è moneta intellettuale”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L’INTERVISTA

Nuove competenze per nuove tutele nella società digitale

Intervista a Giacomo Di Pasquale, responsabile del Dipartimento di Formazione SLP-CISL nazionale



Giacomo Di Pasquale, responsabile Dipartimento Formazione SLP-CISL

SLP-CISL è a pieno titolo un’Organizzazione orientata alla formazione e all’apprendimento. Quale importanza riveste la formazione in SLP?

La formazione SLP rappresenta una leva fondamentale dello sviluppo organizzativo, quale necessario supporto ai processi di trasferimento della conoscenza e dei valori. La nostra organizzazione ha investito importanti risorse economiche per svolgere una formazione di eccellenza. Una formazione rigorosa, svolta spesso in sinergia con docenti universitari ed esperti di settore, che favorisce lo sviluppo della persona e il miglioramento delle competenze professionali e relazionali necessarie a svolgere la responsabilità di sindacalista nei luoghi di lavoro e nelle relazioni industriali. Negli ultimi 10 anni ai nostri corsi di formazione hanno partecipato oltre 4.000 risorse. Campi Scuola, corsi per Nuovi Dirigenti, corsi regionali e territoriali, corsi per RSU, sulla comunicazione integrata e digitale, seminari per Dirigenti, sono alcune delle esperienze formative più significative.

Quali metodologie didattiche vengono applicate nei corsi SLP?

I percorsi formativi hanno una struttura modulare con attività in aula e/o in modalità blended su apposite piattaforme e-learning. Grande attenzione l’abbiamo posta alla valorizzazione dei gruppi come superamento del tradizionale ma-

stery learning unidirezionale. Come metodologia didattica abbiamo applicato il cooperative learning, con attività di analisi swot, brainstorming e role playing. La rivoluzione di internet e il periodo del covid sono stati determinanti in termini di flessibilità, efficacia e personalizzazione della formazione attraverso piattaforme digitali con aule virtuali, materiali multimediali, chat, forme di discussioni. La modalità sincrona, quando formatore e partecipanti sono contemporaneamente online, crea interazione in tempo reale, permettendo un feedback immediato e la costruzione di una comunità in apprendimento. Nella formazione asincrona svolta in eLearning, invece, le fasi di studio le decide il partecipante, che in modo autonomo sceglie dove e quando vuole collegarsi alla piattaforma. Uno dei vantaggi è certamente la flessibilità nel collegarsi, ma di contro non esiste la possibilità di interagire con il formatore né con gli altri partecipanti.

Bene sulla FAD. Ma la formazione in presenza e residenziale ha ancora una sua validità?

La formazione in presenza è uno dei fondamenti base della conoscenza, del contraddittorio, della creazione dello spirito critico. Vede, noi siamo sindacato, viviamo di contatti umani, di ascolto, di momenti di confronto, di scambio delle nostre informazioni e conoscenze. Per questo motivo non dobbiamo

abdicare totalmente alla FAD digitale. Abbiamo bisogno di aule in presenza dove affinare le tecniche di contrattazione, di momenti di riflessione, di percepire i pro e i contro dei repentini cambiamenti sociali e del mondo del lavoro. Siamo giunti ad un confine molto borderline tra democrazia sostanziale e democrazia fluida. La nostra forza è sempre stata il nostro contatto one to one nei rapporti con gli iscritti, con i lavoratori, con le parti meno abbienti della società. Questo comporta che ogni partecipante mette a disposizione le proprie skills al fine di una crescita collettiva. Accanto a questo, la formazione d’aula è una delle poche occasioni che permette di confrontarsi con il gruppo dirigente dell’organizzazione. Personalmente ritengo che la scelta più opportuna per SLP sia una formazione blended, un mix che unisca l’apprendimento tradizionale in presenza e l’apprendimento digitale a distanza.

Quali sono le competenze più necessarie nel prossimo futuro?

Oggi la formazione deve puntare sul sapere diffuso e sul saper usare con abilità le basic skills, competenze determinanti per chi riveste responsabilità nell’organizzazione. Sviluppare abilità come il saper comunicare, saper condurre il lavoro in team, saper gestire con responsabilità la delega ricevuta, essere proattivi, saper essere un punto di riferimento certo, saper fare coaching, saper contratta-

re, saper risolvere rapidamente i problemi, servirsi della creatività per superare in modo innovativo le sfide della società e del mondo del lavoro. Rivestono sempre più importanza le famose 3L (Life Long Learning), le abilità digitali, il pensiero critico, il problem solving, la capacità di adattamento al cambiamento di darwiniana memoria, la condivisione delle conoscenze per alimentare le conoscenze interne all’organizzazione (Train the Trainer). Il nuovo formatore deve diventare un architetto dei processi di apprendimento, far emergere le buone idee dal gruppo, essere multimediale. Deve saper progettare ed essere blended, alternando aula e formazione a distanza, integrare la tradizionale formazione con l’innovazione, coinvolgendo ogni generazione e ogni target di partecipanti ai corsi, scegliere metodologie didattiche e linguaggi digitali, creare contenuti coinvolgenti, connettere discenti e dati, svolgere il ruolo di tutor in modo online.

Su quali nuovi argomenti verrà dedicata la prossima formazione?

A pieno titolo, ritengo che la formazione SLP abbia avuto nel corso degli anni il pregio di aver creato un nuovo sindacalista meno burocrate e più specialista, capace di operare con competenza e abilità negoziali nella trasformazione del Gruppo Poste Italiane. Ora abbiamo due

necessità sindacali: l’applicazione della partecipazione dei lavoratori in Poste Italiane e gli effetti delle nuove tecnologie e dell’IA nel mondo del lavoro. Pertanto una formazione che dovrà tenere in considerazione il ruolo dei lavoratori nello sviluppo dell’azienda, come introdurre forme di partecipazione simili alle imprese di altri Paesi, come adottare un modello partecipativo attraverso un nuovo concetto di governance aziendale, la capacità di attuare l’azionariato dei dipendenti e sviluppare la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organismi societari. Questa determinazione politica dovrà avvalersi di una formazione diffusa nel quadro dirigenziale di SLP-CISL, forti anche della recente Legge 76/2025. Infine, nella nostra agenda formativa dovremmo inserire una maggiore attenzione alla diffusione delle conoscenze sull’IA, nell’ambito del programma Repubblica Digitale. E’ fondamentale una democratizzazione all’accesso e alla comprensione dell’IA che nel breve inciderà su ogni ambito sociale. Importante sarà la collaborazione e le sinergie tra Sindacato, Aziende e Università”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Territori | Iniziative e appuntamenti regionali

Dal Premio di Risultato a Fondoposte: il Lazio forma i suoi quadri sindacali sul welfare

Il 22 aprile scorso si è svolto un interessante appuntamento formativo che ha visto la partecipazione di oltre 160 responsabili tra Segretari Territoriali e attivisti sindacali dell’SLP-CISL Lazio. L’iniziativa è stata aperta con i saluti di Roberto Cupani della Segreteria Regionale SLP Lazio e con l’intervento di Valentina Stasio della SLP Roma che ha descritto le motivazioni alla base della scelta degli argomenti oggetto dell’intervento formativo sul welfare sociale e aziendale. Si è trattato di un seminario formativo per analizzare in che modo il welfare contrattuale contribuisce allo scambio lavoro-benessere del lavoratore oltre alla retribuzione, alla diffusione di relazioni industriali più moderne e partecipative, alle convenienze fiscali delle forme di welfare e l’integrazione tra welfare pubblico e aziendale. Relatore del seminario Giacomo Di Pasquale, Responsabile Nazionale della formazione SLP-CISL, che oltre all’importanza del negoziare il welfare dentro i contratti collettivi di lavoro, ha svolto specifici focus sul Premio di Risultato e la possibilità di aderire volontariamente al programma Poste Mondo Welfare, sul Piano Sanitario Integrativo e

su FondoPoste. Le relazioni hanno approfondito le novità normative e le ultime manovre di bilancio che hanno allargato la detassazione sulle prestazioni del welfare aziendale. Molta attenzione i partecipanti l’hanno dedicata al welfare inserito nel Premio di Risultato, dove il lavoratore potrà optare di fruire, in tutto o in parte, dell’importo del premio in servizi di natura sociale. Per quanto riguarda il fondo negoziale integrativo Fondoposte, molto interessante l’approfondimento sui nuovi comparti Crescita e Monetario che si sono aggiunti ai già esistenti del Garantito e Bilanciato, nonché sullo strumento del Life-Cycle. Di Pasquale ha analizzato la forte preoccupazione dovuta alla forte denatalità del nostro paese, con un’età media di 50 anni che colloca l’Italia come la nazione più vecchia in Europa: se il trend della popolazione attiva continuerà nei prossimi anni in drastico calo avverrà una riduzione della base contributiva verso l’INPS e questo fattore negativo inciderà sia sull’aumento dell’età per maturare la pensione e sia sugli importi dei futuri assegni. Per questo motivo il nostro fondo di pensione integrativa Fondoposte risulta lo strumento migliore di

salvaguardia nel prossimo futuro, in particolar modo per i giovani dipendenti di Poste Italiane. I lavori del seminario sono stati conclusi con l’intervento di Luciano Notarianni Segretario Regionale SLP CISL Lazio, che oltre a ribadire che la formazione sindacale trasmette informazioni, condivisione e motivazione al gruppo dirigente SLP, ha desiderato ringraziare il Segretario Generale Raffaele Roscigno per la linea chiara che sta portando avanti nelle trattative a difesa del lavoro, nella visione industriale di innovazione e nella partecipazione dei lavoratori in Poste Italiane. Inoltre, ha richiamato la complessità della fase in atto tra l’ulteriore acquisizione di TIM e il nuovo contratto di programma tra Stato e Poste Italiane. Infine, Notarianni dopo aver ringraziato tutti i partecipanti, ha auspicato che i temi approfonditi in questo seminario possono diventare realtà se vengono portati nei luoghi di lavoro ai nostri iscritti e ai lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Quadri SLP-CISL Campania: responsabilità sì, ma con tutele vere

Si è svolta il 16 aprile ad Avellino, l’Assemblea Regionale dei Quadri SLP-CISL Campania, un importante momento di confronto e partecipazione che ha visto la presenza del Segretario Regionale dell’SLP-CISL Campania Angelo Cafarelli, dei dirigenti sindacali territoriali, dei Quadri aziendali e del Coordinatore Nazionale dei Quadri SLP-CISL, Francesco Ventrice. Al centro dell’incontro, aperto dal Coordinatore Regionale Quadri Antonio Sannino, la situazione della categoria all’interno del Gruppo Poste Italiane, con un’analisi approfondita delle principali criticità che caratterizzano l’attuale fase organizzativa e gestionale. Nel corso dei lavori è emersa con forza la crescente complessità del ruolo dei quadri, chiamati ad agire in contesti sempre più articolati, spesso con responsabilità elevate e strumenti non sempre adeguati. Una condizione che rende necessario un rafforzamento delle tutele e un più efficace affiancamento nelle attività quotidiane. Tra i temi più sentiti, nel settore di MP quello delle pressioni commerciali, segnalate da numerosi interventi come sempre

più pervasive e difficilmente sostenibili rispetto alle reali condizioni operative. Ma anche temi come quello dell’Antiriciclaggio (la Coi 33). Ampio spazio è stato dedicato alle trasformazioni in atto, legate ai processi di riorganizzazione in PCL, alle integrazioni di sistema e allo sviluppo di nuovi modelli operativi come la Rete corriere, comprese le evoluzioni delle Reti terze e della logistica. In questo contesto è stata ribadita la necessità di governare il cambiamento, evitando ricadute negative su lavoro e occupazione. Particolare attenzione è stata posta ai temi della formazione, ritenuta strategica ma oggi non sempre coerente con le esigenze richieste dalle attività e con la complessità dei ruoli, e alla necessità di un maggiore affiancamento da parte delle strutture aziendali. Nel dibattito sono inoltre emerse criticità legate alla gestione delle risorse, ai carichi di lavoro, alla carenza di organici e agli effetti delle nuove organizzazioni del recapito e dei servizi, con un impatto diretto sull’attività quotidiana dei quadri. Nell’intervento conclusivo il Coordinatore Nazionale dei Quadri SLP-CISL, Ventrice, ha richiamato



l’importanza del rafforzamento del ruolo dei quadri all’interno dell’organizzazione. Ha inoltre affrontato i temi della mappatura delle competenze, della centralità della formazione in presenza e delle prospettive legate all’innovazione, anche attraverso nuovi strumenti di supporto tecnologico. Le conclusioni dell’assemblea hanno ribadito la necessità di rafforzare il confronto con l’Azienda su tutte le evidenze emerse, a partire dalle pressioni commerciali e gestionali e dall’organizzazione del lavoro, e di dare risposte concrete alle istanze rappresentate. SLP-CISL conferma il proprio impegno a tutti i livelli per tutelare e valorizzare il ruolo dei Quadri, elemento fondamentale per il funzionamento e la qualità dei

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Focus | Dichiarazione dei redditi e agenzie di recapito private

Tempo di 730, agevolazioni tramite le sedi SLP

Assistenza, consulenza e strumenti online per accompagnare i lavoratori nella campagna fiscale

Con l'avvicinarsi del periodo della dichiarazione dei redditi, SLP-CISL invita anche attraverso convenzioni a livello territoriale i lavoratori di Poste Italiane a rivolgersi agli sportelli delle strutture CAF CISL, punto di riferimento consolidato per chi desidera gestire con precisione e consapevolezza la propria posizione fiscale. A rafforzare questa rete di tutela, in diverse nostre strutture territoriali è attivo un supporto per la preparazione della documentazione, in alcuni casi gratuito. Il CAF offre supporto nella compilazione del modello 730, del RED, dell'ISEE e delle dichiarazioni dei redditi, oltre all'accesso alle agevolazioni fiscali e alle pratiche previdenziali. L'assistenza si estende anche al modello Redditi (ex Unico), alla fiscalità locale e alle eventuali pratiche di contenzioso. Oltre all'assistenza in sede, il CAF mette a disposizione strumenti digitali come PersonalCaf, che consente di gestire i documenti

e rimborsi e ricevere supporto qualificato, garantendo accesso immediato a informazioni aggiornate. Accanto al CAF, il Cassetto Fiscale dell'Agenzia delle Entrate rappresenta uno strumento in più per monitorare la propria situazione tributaria. L'archivio digitale raccoglie in un'unica area dichiarazioni, versamenti, rimborsi e comunicazioni dell'Agenzia, permettendo di verificare la coerenza tra ritenute in busta paga e dichiarazione e di monitorare eventuali crediti fiscali. Per accedervi è necessario utilizzare SPID, Carta d'Identità Elettronica o CNS e si può delegare fino a due intermediari, come il CAF, alla consultazione dei dati. SLP-CISL sottolinea come la conoscenza e l'utilizzo di strumenti digitali come il Cassetto Fiscale e PersonalCaf non sostituiscano l'assistenza qualificata, ma la integrino, offrendo maggiore autonomia e controllo nella gestione della propria posizione fiscale.



SPS Italy: firmati il PdR 2026–2028 e il nuovo sistema di welfare aziendale

Si è conclusa il 13 aprile la trattativa avviata il 1° dicembre 2025 tra la dirigenza di SPS Italy S.p.A. e le OO.SS., con il coinvolgimento delle rappresentanze RSU/RSA, che ha portato alla sottoscrizione di due accordi tra loro coordinati, con un rafforzamento complessivo delle condizioni economiche e normative: il Premio di Risultato 2026–2028 e un'intesa sul sistema di welfare aziendale. La doppia intesa è stata successivamente illustrata nelle assemblee di Milano e Roma, che hanno espresso valutazione favorevole e sciolto la riserva, consolidando quanto ottenuto al tavolo negoziale. SPS Italy, già Swiss Post Solutions, conta oltre un centinaio di dipendenti ed è attiva nei servizi di gestione documentale e outsourcing nel settore postale e del corriere. La società ha assunto l'attuale denominazione nel 2022 a seguito della cessione del gruppo Swiss Post. SLP-CISL valuta con soddisfazione i risultati raggiunti, frutto di un confronto che ha saputo coniugare sostenibilità economica e miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso una più stretta integrazione tra componente retributiva e welfare aziendale. Il Premio di Risultato si applica ai lavoratori inquadrati con CCNL Energia e Petrolio, derivanti dall'assorbimento di un ramo d'azienda ENI nel 2013, e al personale dei Servizi Postali in appalto. Il sistema premiale si articola su

tre indicatori: EBITDA per il 20%, Qualità del Servizio per il 40% ed Employee Survey Index (ESI) per il 40%. Le assenze per malattia superiori a dodici giornate annue incidono sull'importo del premio, con esclusione delle patologie gravi e dei trattamenti salvavita, prevedendo la redistribuzione delle quote decurtate. Gli importi sono definiti in modo progressivo: 1.000 euro per il 2026, 1.200 euro per il 2027 e 1.400 euro per il 2028. Il premio è inoltre convertibile, in tutto o in parte (50% o 100%), in strumenti di welfare attraverso la piattaforma "DoubleYou", con un incremento potenziale del valore complessivo fino a circa un terzo rispetto alla sola componente monetaria. Sono previsti monitoraggi trimestrali sull'andamento degli indicatori e una clausola di salvaguardia in caso di eventi straordinari. L'intesa sul welfare si inserisce

nel percorso di sviluppo della contrattazione di secondo livello e introduce un pacchetto organico di misure orientato a rafforzare il benessere organizzativo, sostenere il reddito e migliorare la conciliazione tra vita e lavoro. Tra i principali punti che connotano questo secondo accordo vi è l'attivazione, per la prima volta, di una polizza sanitaria del valore di 800 euro per il personale del comparto Servizi Postali e la possibilità per i lavoratori di scegliere e modificare annualmente la destinazione del proprio welfare. Sul piano economico, è stato previsto per i lavoratori dei servizi postali un netto incremento del valore del buono pasto, che passa da 6,50 a 8 euro dal 1° maggio 2026 e a 10 euro dal 1° giugno 2027 per tutto il personale, con un impatto diretto sul potere d'acquisto e sulle condizioni di lavoro quotidiane. Inoltre un'attenzione importante

è stata rivolta alle tutele della genitorialità, con l'introduzione di ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti per l'inserimento dei figli al nido, alla scuola dell'infanzia e nel primo anno della scuola primaria, oltre che per esigenze legate a figli con DSA. I permessi, fruibili anche in forma frazionata tramite lo "Sportello virtuale" HR, non sono cumulabili e si azzerano al 31 dicembre. È inoltre previsto un ulteriore giorno di congedo di paternità rispetto alla normativa vigente, a sostegno di una più equilibrata condivisione all'interno del nucleo familiare. La decorrenza complessiva dell'intesa è fissata dal 1° maggio 2026 al 30 aprile 2029. SLP-CISL seguirà l'intero percorso applicativo dell'accordo, con l'obiettivo di garantirne la piena attuazione e la concreta ricaduta sulle condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.



Analisi | Buoni pasto e vademecum trasferte

Buoni pasto: arrivano carta e app, scegli tu come usarli

Dal 1° settembre anche il valore cresce: il ticket postale sale a 6,70 euro

Una soluzione più flessibile, nata dall’ascolto e dalle sollecitazioni continue di SLP. È questa la novità che arriva per tutti i dipendenti di Poste Italiane e delle società del Gruppo sul fronte dei buoni pasto. L’azienda, dopo aver raccolto le preferenze dei lavoratori e le richieste del sindacato, ha scelto di non imporre una strada unica: dal 1° luglio tutti riceveranno la nuova carta fisica e avranno contemporaneamente accesso alla funzionalità digitale “Paga con i Buoni Pasto” direttamente dall’app NoidiPoste. Non servirà fare nessuna richiesta. La comunicazione aperta nelle scorse settimane nella sezione “Self-Service Richieste Amministrative” dell’intranet viene disattivata: le preferenze già espresse non avranno effetto, perché la nuova soluzione vale per tutti indipendentemente da quanto indicato in precedenza. La carta fisica sarà fornita presso le strutture aziendali, mentre la funzionalità digitale sarà disponibile nell’app dalla schermata di accesso, senza passaggi aggiuntivi. Il senso della scelta è chiaro:

usare di volta in volta lo strumento più comodo, senza rinunciare all’esperienza digitale ma senza nemmeno essere costretto ad adottarla. Un approccio graduale che tiene insieme esigenze diverse. A gestire il servizio sarà Poste Welfare S.p.A., che subentra nella gestione dei buoni pasto per l’intero Gruppo. La rete dei punti vendita convenzionati sale a oltre 16.500, il 30% in più rispetto a oggi, su tutto il territorio nazionale. Le regole d’uso non cambiano: massimo 8 buoni per transazione, non cedibili e non convertibili in denaro.

Vale la pena ricordare che proprio dal 1° settembre 2026, contestualmente al passaggio alla nuova gestione digitale, scatta anche la seconda tranches di aumento del valore dei buoni pasto prevista dal CCNL 2024-2027. Il ticket salirà a 6,70 euro al giorno per chi lavora 7 ore con pausa tra le 12 e le 15, e a 5,20 euro per gli altri orari o part-time.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fringe benefit 2026: fino a 2.000 euro esentasse per lavoratori con figli a carico

Il beneficio si rafforza per chi aderisce al welfare aziendale e ai piani di flexible benefit

Con il comunicato diffuso il 23 aprile 2026 viene confermata anche per il prossimo anno la proroga dell’innalzamento delle soglie di non imponibilità dei fringe benefit. Si tratta di una misura introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 e ormai consolidata nel quadro delle politiche di sostegno al reddito dei lavoratori. L’intervento riguarda i beni e servizi erogati dal datore di lavoro, i voucher di welfare aziendale e le somme riconosciute per far fronte a spese come utenze domestiche, affitto o interessi sul mutuo della prima casa, che entro i limiti previsti non concorrono alla formazione del reddito imponibile. Per il 2026 restano confermate due soglie: 1.000 euro per la generalità dei dipendenti e 2.000 euro per chi ha almeno un figlio fiscalmente a carico al 31 dicembre

2026. La misura rappresenta un innalzamento significativo rispetto al limite ordinario previsto dal TUIR e rafforza il ruolo del welfare aziendale come integrazione al reddito. Per accedere alla soglia più alta è necessario rispettare le condizioni previste dalla normativa fiscale sui figli a carico, che tiene conto del reddito complessivo del familiare e distingue tra diverse fasce di età. È inoltre richiesta la presentazione di una dichiarazione al datore di lavoro, che attesta la situazione familiare. Si tratta di un adempimento obbligatorio e da rinnovare ogni anno. In assenza della dichiarazione viene applicato automaticamente il limite ordinario, anche in presenza dei requisiti. La dichiarazione può essere trasmessa tramite il portale (o App)

Noi di Poste, seguendo il percorso: “Poste per te” → “Amministrazione” → “Self Service” → “Richieste amministrative”, oppure in forma cartacea presso il Punto Amministrativo di riferimento. In entrambi i casi, deve essere inoltrata entro il 31 dicembre 2026 e aggiornata qualora la situazione familiare cambi nel corso dell’anno. Nel complesso, la conferma della misura per il 2026 si inserisce nel percorso di rafforzamento del welfare aziendale come strumento di sostegno al potere d’acquisto, in un contesto economico in cui la leva fiscale sul lavoro continua a rappresentare uno degli strumenti principali di sostegno al reddito.

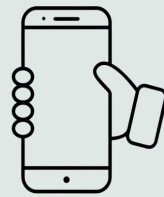
© RIPRODUZIONE RISERVATA

COSA CAMBIA



Dal 1° luglio 2026

La gestione dei buoni passa a Poste Welfare S.p.A. che già gestisce PosteXTe, il programma Fiocco Giallo e il Fondo Sanitario Poste Vita Fondo Salute.



App NoidiPoste

Lo strumento per usare i buoni. Aggiorna l’app da giugno per trovare già la sezione dedicata.



16.500 punti vendita

Supermercati, bar, pizzerie, fast food e mense aziendali convenzionati su tutto il territorio nazionale. Il 30% in più rispetto a prima.



Massimo 8 buoni per transazione

La regola non cambia. Validi solo presso esercizi convenzionati, non cedibili e non convertibili in denaro.



Dal 1° settembre il ticket sale

6,70 euro al giorno per chi lavora 7 ore con pausa pranzo, 5,20 per gli altri orari. Arriverà a 7,10 euro nel settembre 2027



3,5 milioni di lavoratori

Sono gli italiani che usano i buoni pasto ogni giorno. Il digitale è ormai la direzione dell’intero sistema.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Informative | Bonus e circolari

In sintesi

1.000 euro una tantum
Per ogni figlio nato, adottato o affidato in via preadottiva

Requisiti
- Residenza in Italia
- ISEE non superiore a 40.000 euro

Come fare domanda
1. Entro 120 giorni dalla nascita, adozione o ingresso in famiglia
2. Tramite portale INPS, app mobile, Contact Center o patronato
3. Erogazione in ordine cronologico, nei limiti delle risorse

Riferimento normativo
Legge di Bilancio 2025, aggiornata dalla Legge di Bilancio 2026. Istruzioni operative: circolare INPS n. 45 del 10 aprile 2026

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Bonus nuovi nati 2026: al via le domande per il contributo da 1.000 euro

La richiesta deve essere presentata entro 120 giorni dalla nascita, dall’adozione o dall’ingresso del minore nel nucleo familiare tramite i canali telematici dell’INPS, l’app mobile, il Contact Center e i patronati

Un sostegno economico diretto alle famiglie in un momento delicato per il Paese, segnato dal persistente calo delle nascite e dalla necessità di rafforzare il sostegno alla genitorialità. Con la circolare n. 45 del 10 aprile 2026, l’INPS ha fornito le istruzioni operative relative al Bonus nuovi nati, il contributo una tantum di 1.000 euro previsto per ogni figlio nato, adottato o affidato in via preadottiva. La misura, introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 e aggiornata dalla Legge di Bilancio 2026, si inserisce nel quadro degli interventi a sostegno della natalità e delle famiglie. Per l’accesso al beneficio è richiesto

che il nucleo familiare sia residente in Italia e abbia un indicatore della situazione economica equivalente non superiore a 40.000 euro. Tra gli elementi più rilevanti della disciplina figura la revisione

La misura amplia la platea dei beneficiari, rendendo più accessibile l’agevolazione

del suo calcolo, che tiene conto della neutralizzazione degli importi percepiti tramite l’Assegno

Unico Universale. La misura amplia così la platea dei beneficiari, rendendo più accessibile l’agevolazione. Il contributo viene erogato in un’unica soluzione e accreditato secondo le modalità indicate dal richiedente, in

Il contributo viene erogato in un’unica soluzione nei limiti delle risorse disponibili

ordine cronologico di presentazione delle domande e nei limiti delle risorse disponibili.

Il Bonus nuovi nati si conferma un sostegno economico rivolto alle famiglie nei primi passi della genitorialità, che si affianca agli strumenti già previsti dal sistema di welfare. Per i lavoratori e le lavoratrici, restano centrali la semplicità delle procedure e la possibilità di accedere in tempi certi a misure di sostegno nei momenti più delicati della vita familiare. Resta centrale l’effettiva capacità delle misure di accompagnare la vita familiare nei momenti più delicati, garantendo accessibilità e continuità degli interventi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PRIMO MAGGIO 2026
FESTA DEI LAVORATORI

LAVORO DIGNITOSO

CONTRATTAZIONE NUOVE TUTELE e NUOVI DIRITTI per l'ITALIA che CAMBIA nell'ERA dell'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

ore 10.00
Piazza del Mercato Marghera (VE)

INTERVERRANNO
Pierpaolo Bombardieri
Segretario generale UIL
Daniela Fumarola
Segretaria generale CISL
Maurizio Landini
Segretario generale CGIL

Detassazione 2026: più valore agli aumenti per il CCNL di Poste

Aliquota al 5% sugli aumenti contrattuali e 15% su lavoro notturno, festivo e a turni: la normativa è definita, SLP-CISL incalza l’Azienda sull’attuazione delle misure fiscali previste dalla Legge di Bilancio e chiarite dalla Circolare dell’Agenzia delle Entrate

Con la Legge di Bilancio, varata il 30 dicembre 2025, viene introdotta una tassazione più favorevole su alcune voci della retribuzione dei lavoratori dipendenti, compresi quelli del Gruppo Poste Italiane. La circolare chiarisce che la misura riguarda due ambiti principali: aumenti contrattuali e alcune componenti accessorie legate all’organizzazione del lavoro. Con riferimento ai rinnovi contrattuali, la leva fiscale prevede che gli incrementi retributivi derivanti da contratti collettivi sottoscritti dal 2024 al 2026 e corrisposti nel 2026 siano assoggettati a un’imposta sostitutiva del 5%, in luogo dell’IRPEF e delle relative addizionali. La misura si applica entro il limite massimo di 33.000 euro di reddito annuo, definendo la platea dei beneficiari e la concreta estensione della misura. Per il personale del Gruppo Poste Italiane, l’agevolazione interessa le tranches di incremento già previste dal CCNL 2024-2027 per gli importi corrisposti dal 1 gennaio al 31 dicembre nel 2026, portando ad un incremento maggiore in busta paga. A titolo di esempio, per il livello C il risparmio si attesterà intorno ai 140 euro.

Accanto alla detassazione degli incrementi contrattuali, la normativa introduce inoltre, per il solo periodo d’imposta 2026, un’imposta sostitutiva del 15% su specifiche componenti accessorie della retribuzione. Si tratta delle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e delle indennità di turno, entro il limite massimo di 1.500 euro annui, oltre tale soglia, le somme tornano a tassazione ordinaria. In questo quadro, quindi, il beneficio fiscale affianca e valorizza la contrattazione collettiva, contribuendo ad aumentare il reddito netto disponibile. Per le lavoratrici e i lavoratori di Poste riguarda un aspetto centrale della qualità e il riconoscimento del lavoro svolto, con un effetto diretto sul netto in busta paga.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Help
DESK

#01 | Art. 69 CCNL 2024-2027

Il Premio di Risultato

Cos'è, come funziona, quanto vale oggi. Tutto quello che devi sapere.

Cos'è

Il Premio di Risultato non è un bonus che l'azienda decide di concedere. È un diritto contrattuale, previsto dall'art. 69 del CCNL 23 luglio 2024. Esiste perché il sindacato lo ha negoziato. Arriva in busta paga ogni giugno, ed è tassato all'1% per il biennio 2026/2027 invece che alle normali aliquote IRPEF, come previsto dalla finanziaria 2026.

Come funziona

Il CCNL fissa la struttura del premio, ma non gli importi. Dice che il PDR si lega ai risultati dell'anno: produttività, qualità del servizio, redditività, presenza. Poi demanda a un accordo separato, il compito di definire cifre e indicatori. Questo accordo si rinnova negli anni e si costruisce al tavolo tra azienda e sindacati. Il premio ha una quota nazionale (60%), uguale per tutto il paese, e una quota regionale (40%). Gli importi variano anche in base all'ambito di appartenenza: direzione/staff, produzione sportelleria, recapito, CRP. L'accordo in vigore è stato firmato l'8 luglio 2025 e copre il biennio 2025-2026. Prima di diventare operativo, è stato sottoposto al voto del Coordinamento Nazionale delle RSU, che lo ha approvato.

I numeri dell'accordo 2025/2026

L'aumento si distribuisce in due anni: nel 2025 il premio cresce di 103 euro, più 300 euro in welfare; nel 2026 arriva un ulteriore incremento di 142 euro sul premio. I 300 euro di welfare non sono più una decisione unilaterale dell'azienda: entrano nell'accordo come voce strutturale.

Incremento complessivo

+22%

il più alto mai ottenuto

Valore medio pro capite

+545 €

tra 2025 e 2026

Aumento sul premio

+245 €

tassati al 1%

Welfare strutturale

+300 €

totalmente detassati

Gli importi 2026 per ambito e livello

I valori lordi sono indicativi al 100% degli obiettivi raggiunti. Puoi consultarli inquadrando il QR in fondo alla pagina.

Il meccanismo delle penalizzazioni

Il PDR non è fisso. L'importo pieno si raggiunge solo al 100% degli obiettivi aziendali. Ma c'è anche una variabile individuale: alcune assenze o eventi riducono il premio in proporzione ai giorni non lavorati. Nel corso della trattativa per l'accordo 2025-2026, Poste Italiane ha tentato di introdurre nuove penalizzazioni, più severe di quelle già in vigore. SLP-CISL le ha respinte con fermezza. Il testo firmato l'8 luglio 2025 non contiene alcun peggioramento su malattia, maternità e infortunio rispetto all'accordo precedente.

Convertire in welfare: come si fa

Ogni anno, prima dell'erogazione di giugno, Poste Italiane attiva il Programma Poste Mondo Welfare. Il lavoratore può scegliere, su base volontaria, di destinare parte o tutto il proprio PDR in beni e servizi invece di incassarlo in busta paga. La scelta si effettua attraverso il portale aziendale, entro il 7 giugno. Dopo aver effettuato l'accesso a Noi di Poste occorre cliccare sui servizi di Poste per Te, scegliere Welfare e Benefit per poi atterrare sulla pagina Poste Mondo Welfare e accedervi.

Una volta aderito all'iniziativa è possibile iniziare ad utilizzare il proprio Conto Welfare. E' prevista la modalità di fruizione tramite rimborso, acquisti diretti o anche tramite voucher e versamenti.

E nelle altre aziende del Gruppo?

L'accordo dell'8 luglio 2025 si applica a Poste Italiane S.p.A. e alle altre società del Gruppo che applicano il CCNL 23 luglio 2024: PostePay, Poste Vita, Poste Assicura, EGI, BancoPosta Fondi SGR, Poste Insurance Broker. Per SDA Express Courier e Poste Logistics, il CCNL trova applicazione a decorrere dal 1° luglio 2025. Le condizioni specifiche del PDR per queste società sono oggetto di accordi separati che tengono conto dei processi di armonizzazione in corso.

Quanto è cresciuto nel tempo

Il PDR non ha sempre avuto questo valore. Guardare la progressione degli ultimi anni aiuta a capire cosa ha prodotto la contrattazione.

Con l'accordo 2023-2024, firmato il 1° agosto 2023, le parti ottennero un incremento del 4% sul premio, pari a circa 95 euro medi, più un premio aggiuntivo a tantum di 1.000 euro erogato a novembre 2023. Un risultato significativo, legato anche alla fase di rinnovo contrattuale in corso.

Con l'accordo 2025-2026, l'incremento sale al 22%, pari a 545 euro medi pro capite tra i due anni, con i 300 euro di welfare che entrano per la prima volta come voce strutturale. È il miglioramento più consistente mai ottenuto sui precedenti rinnovi del PDR.

La direzione è chiara. Ogni rinnovo ha prodotto un risultato migliore del precedente. Non è un caso: è l'effetto di una contrattazione che si costruisce nel tempo, accordo dopo accordo.

+4%

nel biennio 2023 - 2024

+22%

nel biennio 2025 - 2026

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lo sapevi?

Chi lo incassa in busta paga l'1%, invece delle normali aliquote IRPEF che per molti lavoratori superano il 23, più i contributi previdenziali. Chi converte il premio in welfare aziendale non paga nessuna imposta su quelle somme e a seconda della percentuale di conversione in welfare fa aumentare il valore del premio di 100-300-600 euro. La differenza netta può valere centinaia di euro.

Se si opta per la conversione di prodotti e servizi che rientrano nella logica dei Fringe Benefit, il limite di spesa per i dipendenti con figli a carico è 2.000€ mentre per i dipendenti senza figli a carico è 1.000€. Tra le tipologia di beni e servizi attribuibili a questa categoria troviamo Acqua, Luce e Gas, il carburante, l'e-commerce, i prodotti per l'infanzia oltre a quegli alimentari.

Qualora invece si optasse per una scelta che non rientra nel tetto dei cosiddetti Fringe Benefit, ci si potrà orientare su beni e servizi come ad esempio alcune prestazioni sanitarie, rette per gli asili nido, libri di testo, l'informazione e lo sport tra gli altri.



Scansiona il QR Code e consulta l'accordo e i relativi importi unitari per il biennio 2025 - 2026

Il tempo speso per la tua sicurezza, è tempo regalato al tuo futuro.



SLP

Perchè qualcuno deve stare dalla tua parte

